

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Studi Kasus Pada Bsm Group/Entertainment

Miftahul Huda, Puspita Wulansari

Universitas Telkom, Indonesia

Email: miftahulhuda@student.telkomuniversity.ac.id,

puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Studi ini berawal dari meningkatnya jumlah pekerja yang ingin meninggalkan industri kreatif, terutama di BSM Group/Entertainment, yang berfokus pada penyewaan peralatan multimedia dan penyediaan tenaga profesional. Data menunjukkan adanya penurunan tingkat kepuasan kerja dan kesempatan untuk berkembang dalam karier selama 2023-2024. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja dan pengembangan karier mempengaruhi niat pegawai untuk keluar. Kajian literatur membahas teori manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan indikator dari variabel utama yang diteliti. Metodologi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan melakukan distribusi kuesioner kepada para karyawan, dan analisis data dilakukan dengan SEM-PLS. Responden sebagian besar adalah pria berusia antara 21 sampai 30 tahun, lulusan SMA/SMK, dan belum memiliki pengalaman berpindah kerja sebelumnya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap niat pegawai untuk keluar, sedangkan pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mengurangi niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Disarankan agar perusahaan menciptakan suasana kerja yang positif dan memberikan kompensasi yang pantas. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kreatif di Indonesia.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Pengembangan Karir, Turnover Intention, BSM Group/Entertainment.

Abstract

This study originated from the increasing number of workers who wish to leave the creative industry, particularly in BSM Group/Entertainment, which focuses on multimedia equipment rental and providing professional staff. Data shows a decline in job satisfaction and career development opportunities during 2023-2024. This research aims to understand the extent to which job satisfaction and career development affect employees' intention to leave. The literature review discusses human resource management theory, organizational behavior, and indicators from the main variables under study. The methodology applied is a quantitative approach, distributing questionnaires to employees, with data analysis conducted using SEM-PLS. The majority of respondents are men aged 21 to 30, high school/vocational school graduates, and have no prior job-hopping experience. The findings of this study indicate that job satisfaction has a significant impact on employees' intention to leave, while career development does not show a significant effect. Therefore, it can be concluded that improving job satisfaction is a key factor in reducing employees' intention to leave the company. It is recommended that companies create a positive work environment and offer appropriate compensation. The results of this study are expected to serve as a guideline for human resource management in the creative sector in Indonesia.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Turnover Intention, BSM Group/Entertainment.

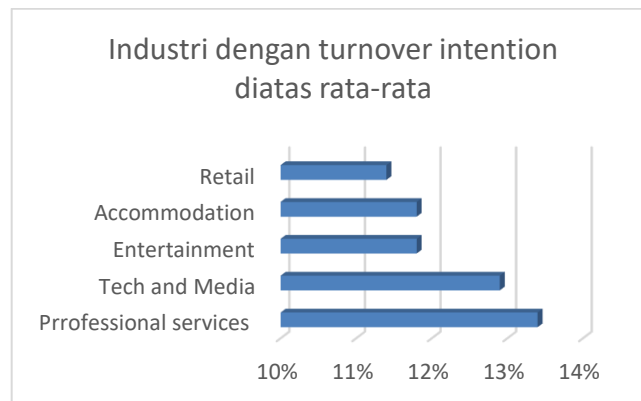


PENDAHULUAN

Sektor ekonomi kreatif di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat cepat dalam sepuluh tahun terakhir, dan kini menjadi salah satu penyumbang utama bagi PDB nasional. Di tahun 2022, sektor ini memberikan kontribusi sebesar Rp 1. 280 triliun atau 6,54% dari PDB nasional secara keseluruhan. Salah satu subsektor penting adalah industri hiburan,

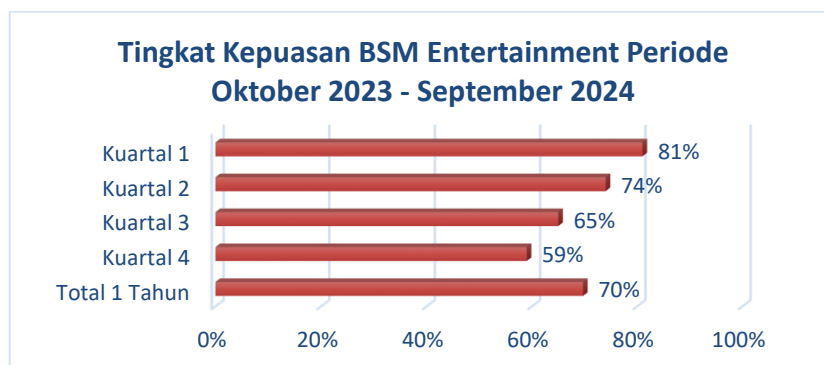
yang mencakup bidang film, musik, iklan, dan fotografi. BSM Entertainment sebagai penyedia layanan penyewaan peralatan multimedia dan tenaga ahli memiliki peranan krusial dalam mendukung kegiatan produksi kreatif di Indonesia (Muhadzdzib, 2025).

Namun, kemajuan tersebut membawa tantangan besar. Salah satu masalah yang muncul adalah peningkatan turnover intention atau niat untuk berpindah kerja. Menurut data yang dirilis oleh LinkedIn (2022), sektor hiburan termasuk dalam kategori industri dengan tingkat turnover tertinggi di seluruh dunia.



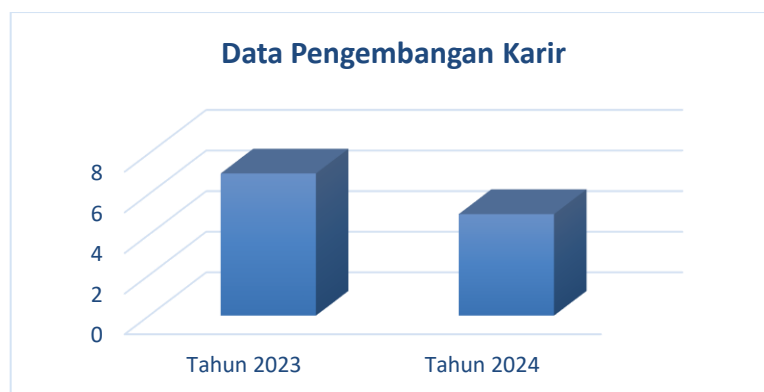
Gambar 1. Industri Dengan Tingkat Turnover Diatas Rata-Rata
Sumber : LinkedIn 2022

Perusahaan BSM Entertainment merasakan dampak dari fenomena ini, dengan meningkatnya turnover yang signifikan selama tahun 2023–2024. Salah satu penyebab utama dari situasi ini adalah penurunan level kepuasan kerja karyawan. Pemilihan variabel keterpuasan kerja dan perkembangan karir dalam studi ini didasari oleh banyak bukti empiris yang menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Penelitian oleh Silva (2024), Adiyanti dan Kusumah (2023), serta Winarno dan Silvianita (2024) mengungkapkan bahwa tingkat keterpuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keterpuasan ini biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, serta adanya penghargaan atas hasil kerja. Berdasarkan data internal, kepuasan kerja pada kuartal pertama tahun 2023 tercatat sebesar 81%, tetapi turun menjadi 59% pada kuartal keempat.



Gambar 2. Tingkat Kepuasan Kerja BSM Entertainment Oktober 2023 -September 2024
Sumber : HR BSM Entertainment

Di sisi lain, pengembangan karir menjadi elemen vital dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja jangka panjang. Penelitian oleh Dyastuti dan Sarsono (2020), Elian et al. (2020), serta Putra et al. (2024) menyatakan bahwa kejelasan jalur karir, pelatihan yang berkelanjutan, rotasi pekerjaan, dan kesempatan untuk promosi memberikan efek positif dalam mengurangi niat untuk berpindah kerja. Karyawan yang memiliki pandangan jelas mengenai masa depan karir mereka di perusahaan umumnya menunjukkan komitmen yang tinggi dan tidak mudah terpengaruh untuk berpindah tempat kerja. program pengembangan karir di BSM Entertainment yang mencakup pelatihan, rotasi pekerjaan, dan promosi, juga menunjukkan penurunan pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya hasrat karyawan untuk mencari peluang di luar perusahaan.



Gambar 3. Data Pengembangan Karir BSM Entertainment
Sumber : HR BSM Entertainment

Dengan merujuk pada berbagai penelitian tersebut, studi ini menekankan pentingnya keterpuasan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam industri kreatif yang penuh tantangan dan terus berkembang seperti BSM Group/Entertainment. Dengan adanya kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada BSM Group/Entertainment.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat berpindah kerja di BSM Group/Entertainment. Penelitian ini akan memberikan informasi yang berharga bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kreatif, khususnya dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memberikan peluang pengembangan karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan lain di industri hiburan dalam merumuskan strategi HR yang lebih efektif untuk mempertahankan talenta dan mengurangi tingkat turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja serta pengembangan karir mempengaruhi niat berpindah kerja, dengan fokus pada karyawan BSM Group/Entertainment. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Mengacu pada Sugiyono (2019), penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan fenomena yang ada di masyarakat dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teratur untuk

menghasilkan kesimpulan. Rukajat (2018) menambahkan bahwa penelitian deskriptif memberikan gambaran yang sistematis dan faktual tentang peristiwa yang terjadi.

Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2020), bertujuan untuk menguji hipotesis dan memanfaatkan data yang diperoleh dari pengukuran dan pengamatan.. Dalam kajian ini, terdapat satu variabel tergantung yaitu niat berpindah kerja (Y), dan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) serta pengembangan karir (X2). Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh, sementara variabel tergantung adalah yang terpengaruhi. Menurut Sugiyono (2020), variabel mencakup segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti guna mendapatkan informasi mengenai hal tersebut.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah referensi dalam menentukan tingkat atau panjang suatu area di alat ukur, menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert, menurut Sudaryono (2017), digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan opini responden terhadap fenomena sosial. Dalam skala ini, responden memilih salah satu dari lima kategori: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel.

Populasi dalam studi ini mencakup semua karyawan BSM Entertainment yang berjumlah 152 orang, dengan syarat: bekerja penuh waktu, tidak dalam periode percobaan, dan memiliki identitas karyawan. Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu. Di sisi lain, sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan objek studi. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2020), sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Dengan $N = 152$ dan $e = 0,05$, maka diperoleh: $n = 152 / (1 + 152 * 0,0025) = 110$ responden.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan proportionate stratified random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk terpilih. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik ini diterapkan ketika populasi terdiri dari anggota yang beragam dan terbagi ke dalam strata yang proporsional. Untuk mengambil sampel secara acak.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Form oleh HR BSM Entertainment. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup yang didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan BSM Entertainment melalui kuesioner. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen, jurnal ilmiah, buku, dan situs resmi yang relevan (Sugiyono, 2022).

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dianggap baik jika setiap item pernyataan mempunyai nilai faktor loading lebih dari 0,7 (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam menilai variabel yang sama. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih dari 0,7 menandakan reliabilitas yang memadai (Sugiyono, 2022).

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua metode: analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan pendekatan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta penyebaran jawaban dari kuesioner, sedangkan SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten. Ghazali (2020) menjelaskan bahwa SEM-PLS sesuai untuk penelitian yang melibatkan sampel kecil dan data yang tidak berdistribusi normal.

Analisis deskriptif memberikan informasi mengenai sejauh mana persepsi responden terhadap setiap variabel. Penilaian dilakukan berdasar pada skor kumulatif dari setiap indikator, yang kemudian dihitung dalam bentuk persentase. Rentang persentase dibagi menjadi lima kategori, mulai dari sangat rendah sampai sangat tinggi. Dalam analisis ini, skala pengukuran digunakan dengan nilai terendah 1 dan tertinggi 5. Perhitungan rentang persentase dilakukan dengan rumus:

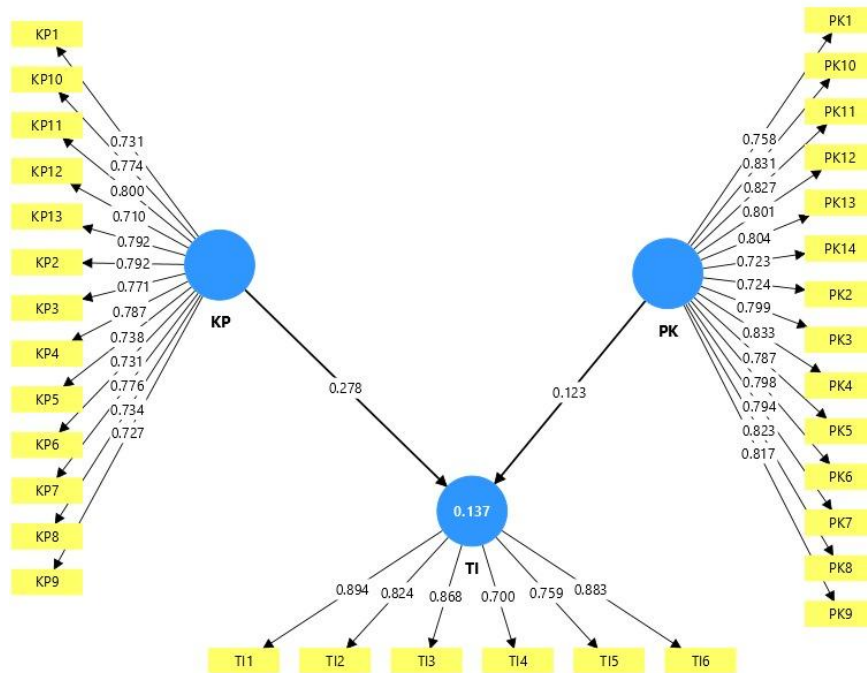
$$\text{Rentang} = (100\% - 20\%) / 5 = 16\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dalam penelitian ini sebagian besar terdiri dari pria (82%) berusia 21-30 tahun (80%), mencerminkan dominasi tenaga kerja muda pria di BSM Entertainment. Mayoritas tinggal di Jakarta (74%), yang kemungkinan besar merupakan lokasi utama perusahaan beroperasi. Latar belakang pendidikan responden bervariasi, dengan mayoritas merupakan lulusan SMA/ sederajat (43%) dan Sarjana (42%), sementara sisanya berasal dari Diploma dan Pascasarjana. Dalam hal masa kerja, sebagian besar telah bekerja selama 1–2 tahun (44%) dan 3–5 tahun (38%), serta hanya sedikit yang bekerja lebih dari 5 tahun (5%). Selain itu, 56% responden belum pernah berpindah pekerjaan, sedangkan sisanya sudah pernah berpindah setidaknya sekali. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada pada tahap awal hingga pertengahan karir. Hal ini penting untuk diperhatikan karena pada fase ini, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan lebih tinggi. Analisis SEM

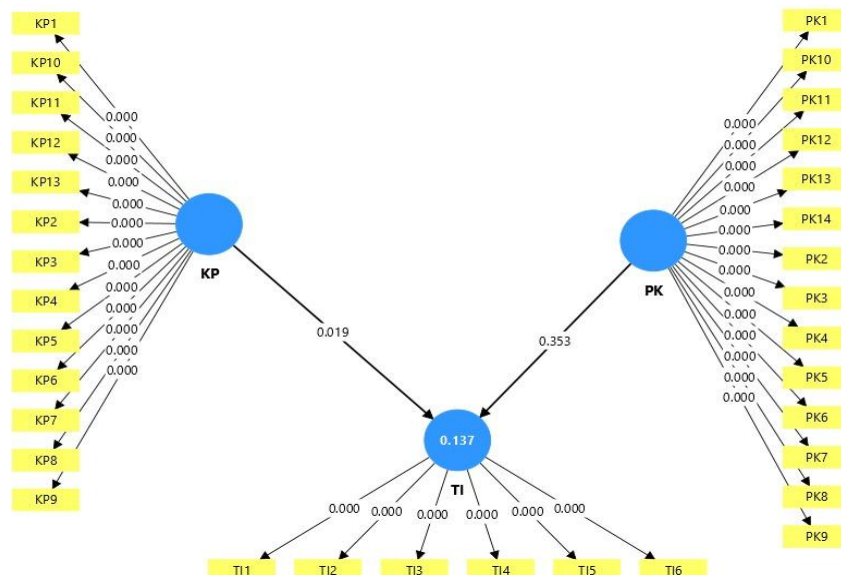
Studi ini memanfaatkan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan menggunakan software SmartPLS versi 4. 1. 0. 9. Dalam PLS-SEM, model dievaluasi melalui dua tahap utama, yaitu penilaian model luar (measurement model) dan model dalam (structural model).

Outer Model/Measurement Model adalah Model luar berfungsi untuk menilai kevalidan dan keandalan konstruk melalui indikator. Penilaian dilakukan dengan mengevaluasi nilai convergent validity, discriminant validity, average variance extracted (AVE), dan composite reliability. Pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan semua indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0. 7 dan AVE di atas 0. 5, yang berarti setiap konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Di samping itu, composite reliability untuk setiap konstruk juga menunjukkan nilai di atas 0. 7, yang menunjukkan konstruk tersebut memenuhi kriteria keandalan internal.



Gambar 4. Full Model Struktural (PLS Algorithm)
 Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Inner Model adalah model dalam digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk dalam model struktural. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan nilai R-square (R^2), nilai path coefficient, dan nilai Q-square (Q^2) untuk relevansi prediktif. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover, dengan nilai t-statistik 2.349 ($>$ t-tabel 1.983) dan p-value 0.019 ($<$ 0.05).



Gambar 5. Bootstrapping
 Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Uji Hipotesis berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama (H1) yang mengklaim bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover diterima.

Sedangkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat turnover ditolak.

Kepuasan Kerja di BSM Group/Entertainment

Rata-rata kepuasan kerja berada di angka 70,3%, yang tergolong dalam kategori puas. Tertinggi pada indikator hubungan dengan rekan kerja (75,81%), dan terendah pada kepuasan terhadap gaji (57,45%). Ketimpangan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antar karyawan baik, masalah kompensasi finansial masih menjadi perhatian. Berdasarkan karakteristik responden, yang didominasi oleh kelompok usia muda dan tinggal di kota besar, tingginya biaya hidup di Jakarta dapat menyebabkan rasa cukup puas terhadap gaji yang diterima. Perusahaan perlu mengembangkan aspek ini untuk mempertahankan loyalitas karyawan serta memperkuat citra positif perusahaan di mata calon pelamar.

Pengembangan Karir di BSM Group/Entertainment Rata-rata pengembangan karir berada pada angka 65,05%, yang tergolong cukup. Indikator tertinggi tercatat pada kemampuan beradaptasi dengan tekanan kerja, yaitu 69,27%, sedangkan yang terendah adalah dukungan dari karyawan senior terhadap rencana karier yang mencapai 61,45%. Minimnya dukungan dari senior menunjukkan bahwa banyak responden yang masih di awal karir belum mendapatkan bimbingan yang cukup. Budaya mentoring antara sesama karyawan perlu diperkuat agar pengembangan karir dapat berlangsung dengan lebih baik. Walaupun ada penurunan dalam program pengembangan karir, perusahaan tetap perlu meninjau kembali strategi jangka panjangnya dalam mengembangkan potensi karyawan.

Turnover Intention Karyawan di BSM Group/Entertainment Niat turnover berada pada level tinggi dengan skor 44,96%. Indikator tertinggi meliputi pertimbangan untuk resign, yang mencapai 41,36%, dan pekerjaan tambahan di luar jam kerja, 49,09%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan demi mencari pekerjaan tambahan. Karakteristik responden menunjukkan mereka masih berada di fase eksplorasi karir dengan kebutuhan finansial yang cukup tinggi, terutama di daerah perkotaan. Ini menjadi sinyal bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan serta jalur karir bagi karyawan.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar juga keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini bertentangan dengan teori umum, namun bisa dijelaskan secara konseptual karena karakteristik responden yang mayoritas masih muda dan di fase awal karir. Kepuasan kerja belum cukup untuk mencegah niat berpindah pekerjaan, karena motivasi mereka lebih berfokus pada tantangan, fleksibilitas dalam bekerja, dan pengembangan diri. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkap oleh Hutapea dan Wulansari (2025), Ningtyas et al. (2020), serta Rachmandha dan Husniati (2022), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat turnover.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat turnover. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2023), Anjani et al. (2023), dan Kumbara (2018). Ketidakadaan pengaruh ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir belum menjadi faktor utama bagi karyawan dalam keputusan untuk tetap

atau meninggalkan perusahaan. Dengan mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun, memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun, dan belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya, mereka lebih memfokuskan perhatian pada pengalaman kerja serta kebutuhan jangka pendek daripada pengembangan karir jangka panjang.

Oleh karena itu, manajemen BSM Entertainment perlu melakukan evaluasi yang mendalam terhadap strategi retensi karyawan, tidak hanya dari sisi kepuasan kerja dan pengembangan karir, tetapi juga memperhatikan kebutuhan generasi muda yang lebih mengutamakan fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan aspirasi yang kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelaahan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BSM Entertainment berada pada tingkat "puas", tetapi ternyata memiliki dampak signifikan dan positif terhadap niat untuk pindah kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka, mereka tetap cenderung untuk mencari pekerjaan lain, yang bisa dijelaskan oleh faktor usia yang relatif muda dan tahap awal dalam karier mereka. Aspek pengembangan karir berada pada kategori "cukup" dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Sebagian besar pegawai tidak menganggap pengembangan karir sebagai hal yang paling penting, meskipun perusahaan tetap harus meningkatkan program dukungan untuk karir. Tingkat niat untuk pindah kerja secara keseluruhan tergolong tinggi. Ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk mereview kebijakan dan strategi yang ada dalam usaha mempertahankan pegawai. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek pendapatan dan pengembangan karier, khususnya dalam hal pelatihan dan penyediaan jalur karier yang jelas. Pegawai juga perlu diberi kesempatan untuk memberikan masukan. Secara akademis, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih besar, membandingkan dengan perusahaan lain, serta menambahkan variabel baru seperti kompensasi atau tingkat kelelahan untuk memperkaya hasil studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, s. A., & kusumah, r. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal komunikasi bisnis dan manajemen*, 10(2).
- Ajat rukajat. 2018. Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach. Yogyakarta: deepublish.
- An, e. M., & park, j. Y. (2020). Effects of head nurses' authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment perceived by newly licenced nurses on turnover intention. *Journal of korean academy of nursing administration*, 26(4), 428–437.
- Anjani, W. D., Siswanti, Y., & Winarno. (2023). The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to Employees of Stikes Guna Bangsa Yogyakarta. *Journal of Business Innovation and Research*, 2(1), 27-36.
- Dyastuti, i. S., & sarsono. (2020). Pengembangan karir terhadap intensi turnover pada karyawan generasi milenial. *Jurnal psikologi talenta*, 5(2), 107.
- Elian, s., paramitha, c. D., gunawan, h., & maharani, a. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of business management review*, 1(4), 223–247.

- Ghozali, imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Ghozali, imam. & latan (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hutapea, Y. C. P., & Wulansari, P. (2025). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediation Variable. *Pak. J. Life Soc. Sci.*, 23(1), 8898-8909.
- Kristanto, H., & Nelson, A. (2023). Pengaruh Human Resource Practice Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Dan Organization Engagement Sebagai Mediasi. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 497-516.
- Maharani, W., Wulansari, P., Sari, P. K., & Candiwan, C. (2024, December). Indirect Effect of Transformational and Transactional Leadership Toward Information Security Compliance Behavior: A Conceptual Approach in Healthcare. In *2024 International Conference on Intelligent Cybernetics Technology & Applications (ICICyTA)* (pp. 1337-1342). IEEE.
- Muhadzdzib, F. R. (2025). *Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Produksi Bisnis Jasa Multimedia Kreatif "Funia Creative" dalam Upaya Membangun Loyalitas Pelanggan*. Universitas Islam Indonesia.
- Ningtyas, a. P. A., purnomo, s. H., & aswar, a. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 9(4), 1634.
- Putra, A. A., Indiyati, D., & Putri, R. K. (2024). The impact of career development and job satisfaction on Gen-Z employee retention in manufacturing companies in the Karawang region. *International Journal of Scientific and Management Research*, 7(12), 92–103.
- Rachmandha, A., . A., & husniati. R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal akuntansi dan pajak*.
- Silva, I. (2024). Relationship between job satisfaction and turnover intentions among nurses in south america. *Journal of human resource and leadership*, 9(3), 1–12. <https://doi.org/10.47604/jhrl.2578>
- Sudaryono. (2017). Metodologi penelitian. Rajawali pers.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d (29th ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, wiratna. (2020). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. Yogyakarta
- Winarno, A., Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Wardhani, S. K. (2022). The link between perceived human resource practices, perceived organisational support and employee engagement: A mediation model for turnover intention. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(0), a1802
- Winarno, A., & Silvianita, A. (2024). The role of socially responsible human resource management in improving performance: An analysis of subjective well-being as a mediating variable. *Qubahan Academic Journal*, 4(3), 454–468

